



# **Loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi**

***Loi n° 2015-994 du 17 août 2015***

***Mise à jour 10 février 2016***

# sommaire

	Page
1. Analyse de la CGT ----- -----	3
2. Thèmes traités dans la présentation ----- -----	4 7
▪ Nouvelle délégation Unique du Personnel(DUP) incluant le CHSCT--	10 13 15
▪ Fusion possible des IRP d'au moins 300 salariés ----- -----	16 17
▪ Regroupement des consultations du CE et CHSCT----- -----	18 19
▪ Réunions communes et visioconférences ----- -----	23 26
▪ Suppression du CE : Juge ET partie ! ----- -----	29 30
▪ Relèvement et harmonisation des seuils ----- -----	34 35
▪ Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail----- -----	38
▪ Information/consultation du CE----- -----	
<p><b>Les éclairages signalés par ce logo, sont les avis de la Fédération.</b></p> <p>    ▪ Droits modifiés pour les élus et mandataires -----</p> <p><b>Cette présentation n'explore pas la loi dans son ensemble. Elle aborde les thèmes importants pour la vie syndicale et les moyens de défense des travailleurs, qui se rapportent aux articles mentionnés.</b></p> <p>    ▪ Représentation équilibrée Hommes/Femmes -----</p> <p>    ▪ Utilisation des heures de délégation -----</p> <p><b>Avertissement : les termes portant le logo sont développés dans le lexique des acronymes</b></p> <p>    ▪ Simplification négociation collective----- -----</p> <p>    ▪ Administrateurs -----</p>	



# 1. Analyse de la CGT

## **La loi relative au dialogue social sacrifie la citoyenneté au travail**

"La logique de simplification portée par le patronat, suivie par le gouvernement et les parlementaires, tourne le dos à la citoyenneté au travail, pourtant essentielle à l'efficacité économique et sociale".

## 2. Thèmes traités dans la présentation - 1/3

- **Article 1**

Généralisation des commissions paritaires régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises.

- **Article 2**

Renforcement des entretiens avec l'employeur sur les modalités d'exercice du mandat syndical et la valorisation des acquis de l'expérience.

- **Article 5**

Représentation équilibrée des femmes et des hommes. Obligation de présenter des listes reflétant la proportion des femmes et des hommes parmi les votants (représentation miroir des électeurs).

- **Article 8**

Création d'un secrétaire-adjoint pour assister le secrétaire de la délégation unique du personnel (DUP). Instauration de voix consultatives aux réunions des DUP pour les suppléants *[Disposition introduite à l'initiative du Rapporteur]*.

- **Article 13**

Création d'une rubrique spécifique sur l'égalité professionnelle dans la base de données unique permettant aux entreprises de partager un certain nombre d'informations avec les représentants du personnel *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

- **Article 18**

Garantie du droit à la formation économique, sociale et syndicale des salariés *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

La distribution des aides et services financés au moyen de cette participation *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

- **Après l'article 20**

Application du droit commun du cumul emploi-retraite aux artistes-interprètes salariés en CDI *[Disposition introduite à l'initiative de M. Jean-Patrick Gille, SRC, Indre-et-Loire]*.

- **Article 22**

Autorisation donnée au Gouvernement de prendre par ordonnances les mesures nécessaires pour procéder à la création d'un établissement public industriel et commercial (EPIC) exerçant les missions de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

- **Après l'article 23**

Dispositions luttant contre le chômage des seniors *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*. Autorisation donnée au Gouvernement de prendre par ordonnances les mesures pour rationaliser et simplifier la collecte de la participation employeurs à l'effort de construction (anciennement 1% logement) et pour simplifier la distribution des aides et services financés au moyen de cette participation) *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

- **Article 24**

Élargissement de l'accès à la prime d'activité pour permettre notamment aux étudiants et apprentis, dont les revenus dépasseraient pendant au moins 3 mois d'affilée un seuil fixé à 0,78 fois le SMIC net, d'en bénéficier *[Disposition introduite à l'initiative du Gouvernement]*.

# Une nouvelle délégation unique du personnel (DUP) incluant le CHSCT - 1/3

## Article 13

**Extension** de la possibilité d'une **délégation unique du personnel** (DUP) aux entreprises entre +199 à **-300 salariés** (avant plafond à 200 salariés), avec **intégration du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** (CHSCT).

- **Mise en place** : toujours du **ressort exclusif de l'employeur**, après **consultation des institutions représentatives du personnel (IRP)**, au moment de la constitution ou du renouvellement de l'une d'elles.
- Les DUP déjà mises en place et réunissant le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP) pourront rester en l'état, dans la limite de deux cycles électoraux, suivant la fin des mandats en cours, à la date d'entrée en vigueur de la loi.
- Entreprise de moins de 300 salariés à établissements multiples : DUP mise en place au sein de chaque établissement.
- **Sa suppression** : décision unilatérale de l'employeur.

# Une nouvelle délégation unique du personnel - 2/3

## *Composition et moyens*

- ✓ La DUP sera composée de **représentants du personnel élus dans les mêmes conditions que les représentants du personnel au CE.**
- ✓ **Nombre d'élus fixé par décret** mais pourra être **augmenté par accord** (conclu avec les OS invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral).
- ✓ **Heures de délégation fixées par décret** en fonction de la taille de l'entreprise.
- ✓ **L'annualisation des heures** : Cumul possible dans la limite de 12 mois avec information de l'employeur au plus tard un mois avant la date prévue pour l'utilisation cumulée des heures.
- ✓ **La mutualisation des heures** : Information de l'employeur un mois avant par écrit avec précision des élus (titulaires et suppléants) concernés et du nombre d'heures mutualisées.
- ✓ **Désignation d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint**, exerçant les fonctions dévolues au secrétaire du CE et celui du CHSCT.



# Une nouvelle délégation unique du personnel - 3/3

## *Attributions et fonctionnement*

Chaque instance conservera ses attributions et ses propres règles de fonctionnement, sous réserve de quelques adaptations de taille, notamment :

- ✓ Un seul **ordre du jour** envoyé **huit jours** au moins **avant la réunion**.
- ✓ **Réunion** de la DUP sur convocation de l'employeur **au moins une fois tous les deux mois** (au lieu d'une fois tous les mois). Les sujets relevant du CHSCT seront abordés au moins lors de quatre des six réunions annuelles.
- ✓ **Expertise commune** sur les questions relevant à la fois du CHSCT et du CE.
- ✓ L'expert devra répondre aux mêmes exigences que celles fixées aux articles L. 2325-35 (expert-comptable du CE) et L. 4614-12 du Code du travail (expert agréé du CHSCT).
- ✓ Les **avis** seront rendus dans les **délais prévus pour le CE**.
- ✓ **Participation des suppléants** aux réunions avec l'employeur.

# Entreprises d'au moins 300 salariés : fusion possible des instances représentatives du personnel (article 14) - 1/3

- Entreprises complexes<sup>▼</sup> d'au moins 300 salariés ou dans celles (quel que soit leur effectif) appartenant à une UES<sup>▼</sup> d'au moins 300 salariés. Modalités de regroupement variables d'un établissement à l'autre.
- Possibilité, **par accord collectif majoritaire**, de **regrouper au sein d'une instance**, le CE, les DP et les CHSCT (ou seulement deux de ces institutions).
- **Ajustement** par l'accord collectif de la **durée des mandats des IRP** faisant l'objet d'un regroupement pour faire coïncider leur échéance avec la mise en place de la nouvelle instance.
- **Possibilité de créer une Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**. Les questions d'HSCT pourront ainsi être abordées dans le cadre de l'instance ou de cette commission. **Silence de la loi sur le statut et le fonctionnement** de celle-ci.
- Pourront également être instituées les commissions (obligatoires pour les CE de + de 300 salariés) «économique», «formation», «logement» et/ou «égalité professionnelle». La commission des marchés (prévue pour certains CE) sera mise en place dès lors que le CE remplit les conditions requises en matière d'effectif et de budget.

# Entreprises d'au moins 300 salariés : fusion possible des instances représentatives du personnel - 2/3

- **Statut** : L'instance nouvelle sera dotée de la **personnalité civile** (possibilité d'agir en justice) et gèrera son patrimoine (si elle intègre le CE).
  
- **Composition** :
  - ✓ Représentants du personnel élus (titulaires et suppléants) selon les règles actuelles des élections professionnelles (du CE si l'instance l'intègre, sinon des DP).
  
  - ✓ **Nombre de représentants fixé par l'accord collectif** organisant le regroupement, sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret en fonction de la taille de l'entreprise (ou de l'établissement).
  
  - ✓ Les représentants syndicaux au CE, les membres occasionnels assistant avec voie consultative au CHSCT et l'inspecteur du travail, pourront assister aux réunions de l'instance.

# Entreprises d'au moins 300 salariés : fusion possible des instances représentatives du personnel - 3/3

## *Attributions et fonctionnement*

- **L'accord collectif devra définir les modalités de fonctionnement** de l'instance (à défaut, fixées par décret) :
  - ✓ Nombre minimal de réunions (au moins une tous les deux mois).
  - ✓ Etablissement et communication de l'ordre du jour.
  - ✓ Rôle respectif des titulaires et des suppléants
  - ✓ Nombre d'heures de délégation (sans pouvoir être inférieur à des niveaux fixés par décret) et de jours de formation, etc.
- Lorsque **l'instance nouvelle inclut le CHSCT**, l'accord collectif devra **déterminer le nombre minimal de réunions consacrées aux questions d'HSCT** (au moins quatre par an) et le fonctionnement au sein de l'instance de l'éventuelle commission dédiée à ces questions .
- Les autres règles de fonctionnement applicables seront celles prévues par le Code du travail pour le CE (ou, lorsque l'instance n'intègre pas le CE, celles prévues pour le CHSCT).



***Pour cette instance, ce sont les nouvelles règles qui s'appliqueront.***

# Simplification des obligations de consultations du CE et du CHSCT

- 1/2

## Article 18

- Le **CCE** sera **seul consulté** sur les projets décidés au niveau de l'entreprise :
  - Qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un ou plusieurs établissements ;
  - Ou lorsque leurs éventuelles mesures de mise en œuvre, qui feront ultérieurement l'objet d'une consultation propre au niveau approprié, ne sont pas encore définies.
  
- Le **CCE** devrait désormais être **soumis aux délais prévus de la loi de sécurisation de l'emploi**.
  
- **En cas de consultation CCE + CE** : transmission au CCE de l'avis de chaque CE dans ces mêmes délais.
  
- L'**IC-CHSCT** sera **seule consultée** sur les projets décidés au niveau de l'entreprise :
  - Qui ne comportent pas de mesures d'adaptation spécifiques à un établissement particulier.
  
- **En cas de consultation IC-CHSCT + CHSCT** : transmission à l'IC-CHSCT de l'avis rendu par chaque CHSCT dans des délais fixés par décret.

# Simplification des obligations de consultations du CE – 2/2

- Possibilité par **accord de groupe** :
  - prévoir que la **consultation sur les orientations stratégiques** s'effectue **uniquement au niveau du comité de groupe**.
  - Limiter ainsi la consultation des comités d'entreprises du groupe conséquences des orientations stratégiques.



*Ces articles risquent de déposséder certains CE de leur capacité à obtenir des informations sur la stratégie de leur entreprise, et donc éloigner encore plus l'information du terrain. Ou encore, en fonction de la "composition syndicale" des CCE, limiter d'autant les expertises économiques.*

- **Suppression de consultations du CE** : sur les projets d'accords collectifs et sur les dénonciations.
  - Jusqu'alors, cette consultation, lors de la dénonciation, constituait une formalité substantielle dont le non-accomplissement rendait inopérante la dénonciation de l'accord.

# Simplification des procédures

## Réunions communes et visioconférence - Article 17

**REUNION COMMUNE** : un employeur pourra organiser des réunions communes de plusieurs IRP lorsqu'un projet nécessite leur information ou leur consultation.

- Dans ce cas, les règles de composition et de fonctionnement de chaque IRP seront respectées.
- Lorsque l'ordre du jour prévoit le recueil d'un avis, celui-ci sera valablement recueilli au cours de cette réunion commune sous réserve que l'instance devant rendre son avis soit consultée selon ses règles propres.

**VISIOCONFERENCE** : pour réunir le CE, le CCE, le comité de groupe, le CE européen, le comité de la société européenne, le CHSCT ou encore l'instance de coordination des CHSCT

- possible trois fois par an par décision unilatérale de l'employeur, au-delà, un accord entre l'employeur et les membres de l'instance concernée est requis.
- le dispositif technique devra garantir :

- l'identification des membres et leur participation effective
- la retransmission continue et simultanée (image et son)

- Le caractère secret du vote si les élus décident de voter à bulletin secret

# Suppression du CE - Article 22

## Le patron : juge et partie !...

- **Avant : suppression du CE** subordonnée à un **accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives** (à défaut, par décision administrative).
- **Désormais : l'employeur pourra unilatéralement supprimer le CE** lorsque l'effectif de 50 salariés n'a pas été atteint pendant 24 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédant la date du renouvellement du CE .



# Relèvement et harmonisation des seuils

## Article 22

La loi **harmonise** certains seuils, en les **relevant** à 300 salariés :

- Pour la **périodicité des réunions du CE** : la **réunion mensuelle** est obligatoire **au-delà de 300 salariés** (150 auparavant). En dessous réunion tous les deux mois
- Pour la **constitution des commissions «formation» et «égalité professionnelle»** du CE (au lieu de 200 salariés auparavant).

# Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

## Article 14

- **Mise en place** : Les entreprises d'au moins 50 salariés mettront en place un CHSCT dans leurs établissements d'au moins 50 salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de 50 salariés, dans au moins l'un d'entre eux.  
Tous les salariés de ces entreprises seront rattachés à un CHSCT.
- **Règles de fonctionnement** : Un règlement intérieur déterminera les modalités du fonctionnement et de l'organisation des travaux du CHSCT.
- **Durée du mandat** : alignement sur les autres IRP avec un mandat de 4 ans.

# L'information-consultation du CE réorganisée – 1/4

- Regroupement des informations et consultations récurrentes du CE autour de **trois consultations annuelles** (au lieu de neuf actuellement) :
  - Les orientations stratégiques de l'entreprise
  - La situation économique et financière de l'entreprise
  - La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.
- Support de ces informations récurrentes : la **Base de données économiques et sociales**, la BDES et parallèlement **suppression de l'obligation de fournir certains rapports** et bilans qui s'ajoutaient aux informations de la BDES (ex : rapport annuel d'ensemble pour les entreprises de plus de 300 salariés, bilan social...)
- Possibilité par accord collectif d'enrichir ou diminuer le contenu de la BDES.

# L'information-consultation du CE réorganisée – 2/4

## *Les orientations stratégiques de l'entreprise*

- **Orientations définies par le conseil d'administration** ou de surveillance
- **Consultation** sur les **conséquences de ces orientations** sur :
  - L'activité,
  - l'emploi,
  - l'évolution des métiers et des compétences,
  - l'organisation du travail,
  - le recours à la sous-traitance, à l'intérim, aux contrats temporaires et aux stages
  - La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
  - Les orientations de la formation professionnelle.
- Possibilité de **se faire assister d'un expert-comptable** mais sauf accord entre CE et employeur, expertise financée à hauteur de 20% par le budget de fonctionnement du CE.
- Possibilité pour le CE de **proposer des orientations alternatives.**

## **L'information-consultation du CE réorganisée – 3/4**

### ***La situation économique et financière de l'entreprise***

- Cette consultation annuelle porte également sur :
  - La politique de recherche et de développement technologique
  - L'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche
  - L'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).
  
- Avis du CE transmis au conseil d'administration ou de surveillance.
  
- Possibilité de **se faire assister d'un expert-comptable payé à 100% par l'entreprise** mais :
  - Cette expertise remplace celle sur l'examen annuel des comptes et celle sur les documents de gestion prévisionnelle
  - Ces examens peuvent avoir lieu mais désormais contraints dans un calendrier particulier : délai de remise du rapport et délai du CE pour rendre un avis.

# L'information-consultation du CE réorganisée – 4/4

## *La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi*

- Cette consultation porte sur :
  - L'évolution de l'emploi
  - Les qualifications
  - Le programme pluriannuel de formation
  - Les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur
  - L'apprentissage et ses conditions d'accueil en stage
  - Les conditions de travail
  - Les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail
  - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
  - Les modalités d'exercice du droit d'expressions des salariés s'il n'y a pas de DS ou s'il n'y a pas d'accord sur le sujet.
  
- Possibilité de **se faire assister d'un expert-comptable payé à 100% par l'entreprise.**
  
- **Plus de consultation spécifique sur le bilan social** : ajoutée à la nouvelle consultation pour les entreprises de plus de 300 salariés

# Des droits modifiés pour les élus et les mandatés - 1/3

## Garanties salariales pour les mandats lourds (Titre I - Articles 4 à 6)

- **Garantie d'évolution de la rémunération pour :**
  - Les salariés munis d'un mandat (DS, RSS, DP, membre élu du CE, représentant syndical au CE, représentant du personnel au CHSCT, etc.)
  - dont les heures de délégation **dépassent sur l'année 30 % de leur temps de travail.**
- Sauf accord collectif (branche/entreprise) plus favorable, ils bénéficieront d'une **évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par des salariés comparables, relevant de la même catégorie professionnelle et à ancienneté comparable.**
- L'assiette de la garantie sera la rémunération telle que définie par l'article L. 3221-3 du Code du travail (salaire + avantages et accessoires).



***Ce passage de la loi prend en compte le combat de la CGT contre les discriminations syndicales. C'est un point d'appui nouveau pour revendiquer de nouvelles garanties pour l'exercice du mandat syndical. Mais :***

- ✓ ***Le seuil de 30% crée lui-même une différence de traitement entre représentants du personnel***
- ✓ ***Cette garantie ne prend pas l'évolution de carrière dans son ensemble (cf. méthode CLERC).***

# Des droits modifiés pour les élus et les mandatés - 2/3

## *Entretiens professionnels de début et fin de mandat*

- Au **début de son mandat**, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical **pourra demander un entretien individuel** avec son employeur **sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat dans l'entreprise au regard de son emploi.**
  - ✓ Au cours de cet entretien, qui ne se substituera pas à l'entretien professionnel, il aura la **possibilité de se faire accompagner** par une personne de l'entreprise.
- Lorsque l'**entretien professionnel\*** se tiendra **à l'issue d'un mandat** :
  - recensement des compétences acquises au cours du mandat
  - Précision des modalités de valorisation de l'expérience acquise.
  - Mais cet entretien professionnel « approfondi » ne concernera que les représentants du personnel titulaires et les DS dont les heures de délégation représentent au moins 30 % de leur temps de travail.

\* *L'entretien professionnel est un temps d'échange entre salarié et employeur pour étudier les perspectives d'évolutions professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne peut se substituer ou se confondre avec l'entretien d'évaluation.*



# Des droits modifiés pour les élus et les mandatés - 3/3

## *Reconnaitances des compétences*

- Concernant la **reconnaissance des compétences acquises**, les ministres du Travail et de la Formation professionnelle établiront **une liste de compétences** qui seront, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle, **inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)**.
  - ✓ Cette certification permettra aux salariés visés d'obtenir des dispenses, dans le cadre, notamment, d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
  - ✓ La mise en œuvre de la certification est prévue au premier semestre 2016 (Étude d'impact du projet de loi).

# Représentation équilibrée des hommes et des femmes - 1/3

## *Titre I - Article 7*

- **Actuellement**, uniquement une **mesure incitative** lors de la négociation du protocole :
  - examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Cette mesure incitative n'ayant pas produit ses effets, les parlementaires la remplacent, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, **par un dispositif contraignant**.
  
- **Désormais, dispositif contraignant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 :**
  - Pour **chaque collège** électoral,
  - Listes de candidats (titulaires et suppléants) comportant un **nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale**.
  - Listes **composées alternativement d'un candidat de chaque sexe** jusqu'à épuisement des candidats d'un sexe.
  - Liste ensuite complétée avec les candidats du sexe surreprésenté.

# Représentation équilibrée des hommes et des femmes - 2/3

## *Exemple de protocole*

Compte tenu de l'effectif actuel qui est de "xxx" salariés se répartissant de la manière suivante :

➤ détailler les CDI, CDD, temporaires en surcroît occasionnel de travail, salariés d'entreprises extérieures présents depuis plus d'un an dans l'entreprise ....),

➤ le nombre de sièges à pourvoir est de "xxxx" pour le(s) titulaire(s) et de "xxxx" pour le(s) suppléant(s)

désigné(s) de la façon suivante :

➤ "xxx" titulaires (dont "xxx" femmes) et "xxx" suppléants (dont "xxx" femmes), pour le premier collège comprenant "xxx" salariés dont "xxx" femmes regroupant ouvriers et employés ;

**Il sera fait de même pour chaque collège.**

# Représentation équilibrée des hommes et des femmes - 3/3

- En cas de contentieux, le juge d'instance restera compétent.
- Si les listes de candidats ne respectent pas la part d'hommes ou de femmes devant figurer sur les listes, il **pourra annuler l'élection du ou des candidats du sexe surreprésenté sur la liste.**
- **Cette annulation s'appliquera à ces élus en commençant par le dernier de la liste, puis en remontant l'ordre de la liste.**
- En revanche, si le juge constate que la liste n'est pas composée alternativement d'hommes et de femmes, le juge annule l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste de candidats ne respecte pas ces prescriptions.
- **Si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des DP ou des membres du CE est réduit de moitié ou plus, l'employeur n'aura pas à organiser des élections partielles.**
- Concernant les conseils de **prud'hommes**, les modalités d'établissement de la liste de candidats devront comporter, pour chaque conseil et chaque organisation un **nombre égal de femmes et d'hommes, présentés alternativement.**

# Utilisation des heures de délégation

## Article 9

- Le **délégué syndical** pourra utiliser ses **heures de délégation** pour la Branche (excepté celles réservées à la négociation d'entreprise) pour participer :
  - ✓ à **des négociations (ou concertations) dans les Branches**, ou au niveau national et interprofessionnel ;
  - ✓ aux **réunions d'instances** organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise, ou de la Branche.



**À ce jour, un accord de Branche prévoit la prise en charge de ces heures de délégation par les syndicats patronaux de certaines Branches professionnelles.**

**Par cet article, ces dispositions peuvent être remises en cause.**

# La simplification de la négociation collective (article 19) – 1/4

- **Position du Ministère** : libérer les entreprises d'un trop-plein de formalisme insécurisant, alléger l'agenda social saturé pour améliorer le dialogue social !
  
- **Regroupement des négociations en trois blocs** « fourre-tout » :
  - Rémunération, temps de travail et répartition de la valeur ajoutée – *négociation annuelle*
  - Égalité entre les hommes et les femmes et qualité de vie au travail – *négociation annuelle*
  - Gestion des emplois et des parcours professionnels (entreprises d'au moins 300 salariés) – *négociation triennale*.
  
- Possibilité de **déroger à la périodicité et au regroupement des négociations** :
  - Pour les entreprises dotées d'un accord collectif ou d'un plan d'action sur égalité professionnelle
  - Par **accord collectif majoritaire** (50%)
  - Négociations annuelles → triennales
  - Négociation triennale → quinquennale

# La simplification de la négociation collective - 2/4

## *Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée*

- Ce bloc de négociation comprend :
  - Les salaires effectifs
  - La durée et l'organisation du temps de travail, temps partiel compris, et éventuellement la réduction du temps de travail
  - L'intéressement, la participation, l'épargne d'entreprise sauf si des accords existent déjà
  - Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts entre hommes/femmes sur rémunération et déroulement de carrière.
  
- Possibilité de négocier au niveau des établissements ou groupe d'établissements distincts.

# La simplification de la négociation collective - 3/4

## *Egalité professionnelle et qualité de vie au travail*

- Ce **deuxième bloc de négociation** annuelle comprend :
  - l'articulation vie professionnelle/vie personnelle
  - Les objectifs et mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle (s'appuie sur la rubrique « égalité professionnelle » de la BDES). En cas d'échec, la négociation sur les salaires effectifs devra aussi porter sur les mesures visant à supprimer écarts de salaires et de carrières
  - Les mesures de lutte contre les discriminations (recrutement, emploi et formation)
  - L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
  - Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de complémentaire frais de santé
  - Possibilité d'aborder la prévention de la pénibilité.



# **La simplification de la négociation collective - 4/4**

## ***Gestion des emplois et des parcours professionnels***

- Négociation triennale dans les entreprises d'au moins 300 salariés sur :
  - La gestion prévisionnelle des emplois et la prévention des conséquences des mutations économiques (ex-GPEC)
  - Dont aussi le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales (déjà prévu dans l'ex-GPEC)
  - Possibilité d'aborder le contrat de génération.

# Administrateurs

## Article 10

- Diminution du seuil à partir duquel le conseil d'administration ou de surveillance d'une entreprise doit comprendre des administrateurs représentant le personnel :
  - ☞ 1 000 salariés, contre 5 000 actuellement, lorsque le siège est en France ;
  - ☞ 5 000 salariés, contre 10 000, lorsque le siège social est situé en France et à l'étranger.
- Par ailleurs, les holdings de tête, même inférieures à 50 salariés (disposant d'un CE ou pas), devront procéder à la désignation (ou élection) d'administrateurs salariés..
- Les holdings patrimoniales employant directement moins de 50 personnes, c'est-à-dire les structures de tête qui gèrent des participations financières mais ne sont pas le lieu de prise de décision opérationnelle dans les entreprises, pourront être exonérées de l'obligation de mettre en place des administrateurs salariés si l'une de leurs filiales y est elle-même soumise.
- Un mécanisme de mise en application différée de ce nouveau régime est mis en place.



***ON VA AVOIR RAPIDEMENT UNE VAGUE D'ÉLECTIONS  
ET DE DÉSIGNATIONS DANS BEAUCOUP DE GROUPES.***

***Environ 400 entreprises (contre 90 aujourd'hui), selon le  
ministère du Travail, pourraient être concernées, dont 10%  
à 15% dans la métallurgie.***

# Commissions paritaires régionales Interprofessionnelles - 1/3

## Titre I - Articles 1 à 3

**Généralisation des commissions régionales et de la représentation des salariés des petites entreprises.**

- À compter du **1er juillet 2017**, **tous les salariés et les employeurs des TPE** (moins de 11 salariés) seront **représentés**, grâce à la mise en place, au niveau régional de commissions paritaires interprofessionnelles.
- Ne seront pas concernés ceux relevant de branches ayant mis en place, avant ou après la loi "Rebsamen", par accord (branche/national et interprofessionnel/multi professionnel), des commissions régionales (par exemple, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat).

# Commissions paritaires régionales Interprofessionnelles - 2/3

## *Missions et composition*

### ■ Missions :

- conseiller et d'informer les salariés et les employeurs des dispositions applicables (notamment en matière de droit du travail),
- avec l'accord des parties concernées, faciliter la résolution des conflits (individuels/collectifs).
- faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

### ■ Composition :

- 20 membres issus des TPE,
- désignés pour quatre ans (renouvelables) respectivement par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.
- Les sièges seront attribués **en respectant la parité femmes/hommes**



***Ces membres désignés par les organisations syndicales bénéficieront du statut de salarié protégé en cas de procédure de licenciement.***

# Commissions paritaires régionales Interprofessionnelles - 3/3

## Moyens

- **Moyens** : Pour l'exercice de leurs fonctions :
  - les membres de la commission auront **accès aux entreprises sur autorisation de l'employeur**
  - Ils bénéficieront **d'un crédit de 5H/mois**, en plus du temps passé aux séances de la commission (sauf circonstances exceptionnelles). I
  - Ils pourront **mutualiser et annualiser ce temps** avec, pour seule limite, l'impossibilité pour l'intéressé de disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heure dont il bénéficie.
  - Maintien de la rémunération du salarié membre par son employeur. Remboursement postérieur auprès de l'organisation syndicale. A défaut de remboursement, retenue sur salaire (idem congé formation syndicale).

L'employeur d'un membre de la commission qui entend contester l'utilisation de ces heures devra saisir le juge judiciaire.

La participation des membres aux réunions, leur formation, l'indemnisation des représentants salariés ainsi que les frais de fonctionnement des commissions seront exclusivement financés par les crédits versés par le Fonds paritaire de financement du paritarisme au titre de la gestion paritaire.



**La portée de ces commissions sera ultra limitée en raison de la faiblesse de moyens comparativement au périmètre traité.**

# TPE et dispositif conventionnel

## Prudence, effet d'annonce

### Un plan pour améliorer la couverture conventionnelle des TPE.

- Le ministre chargé du Travail publiera un rapport sur les salariés de TPE non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d'accords ou un statut spécial et mettra en place un plan d'action destiné à améliorer la couverture conventionnelle.



***Ce texte n'est en rien contraignant pour les employeurs des TPE, car il n'incite qu'à la mise en place d'un plan d'action.***

# Lexique des acronymes

**CHSCT** : Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ((loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et décret d'application du 26 juin 2013).

**CPRI** : Commission paritaire régionale interprofessionnelle.

**DUP** : Délégation unique du personnel

- Dans les entreprises de +199 à -300 salariés, la loi donne la possibilité de fusionner les différentes réunions de certaines ou toutes les instances de représentation, au sein d'une DUP. La DUP est réunie au moins une fois tous les deux mois. Sa création est à la décision du chef d'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel (IRP).

**Entreprise complexe** : Entreprise comprenant plusieurs établissements qui ont l'autonomie d'avoir un comité d'entreprise.

**ICHST** : Instance temporaire de Coordination des CHSCT (loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 - décret du 26 juin 2013 - Art L. 4616-3). La loi laisse la possibilité à l'employeur de mettre en place une instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés par un projet commun en vue du recours à une expertise unique.

**IRP** : Institutions représentatives du personnel

**UES** : L'Unité Economique et Sociale n'a pas de personnalité juridique. Elle permet de considérer plusieurs entreprises, qui sont toutes placées sous le même pouvoir de direction, présentant des activités complémentaires, et une communauté de travailleurs, comme constitutives d'une seule entité au niveau de laquelle la représentation du personnel est organisée. Cette reconnaissance d'UES entraîne la mise en place d'institutions représentatives du personnel, en fonction du nombre de salariés.